



COMUNE DI COSENZA

PROVINCIA DI COSENZA

AZIENDA

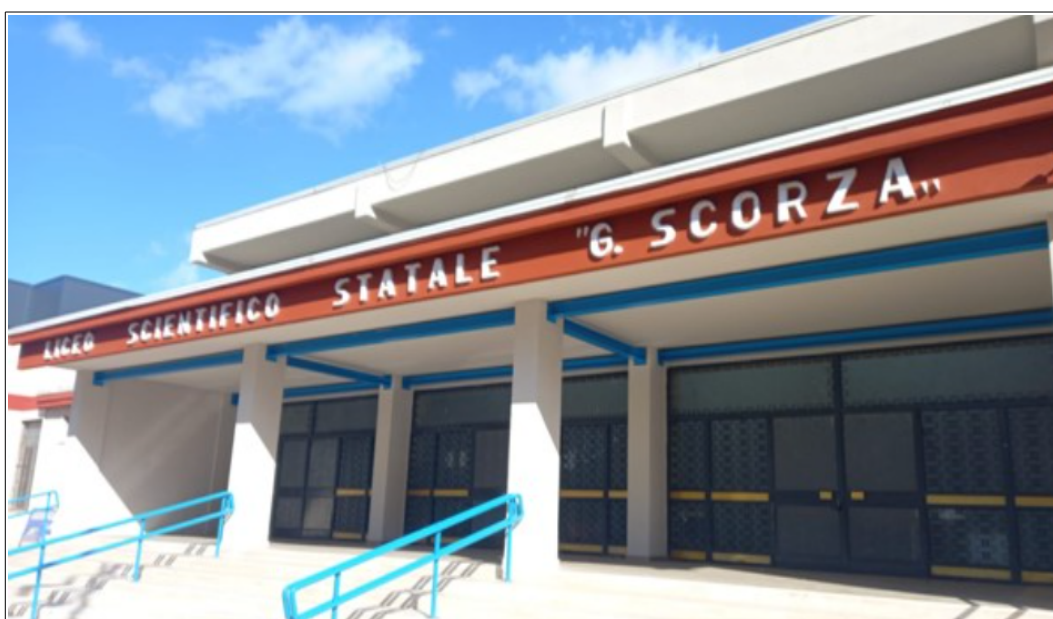
**LICEO SCIENTIFICO STATALE "G. B. SCORZA"
" COSENZA "**

Via Popilia

Tel. 0984.1861919 - email: csps03000g@istruzione.it

DATORE DI LAVORO

Dirigente Scolastico: Dott.ssa Rosanna Rizzo



LICEO SCIENTIFICO STATALE

ELABORATO:

Documento di Valutazione dei Rischi Valutazione Rischio Stress Lavoro - Correlato

D.Lgs. 81/2008 - D. Lgs. 106/09



MIM
Ministero dell'Istruzione
e del Merito

Data: 13/01/2025

Salute dei lavoratori e sicurezza sul lavoro

D.lgs. 81/08

Documento di Valutazione del Rischio Stress da Lavoro - Correlato (D.lgs. 81/08 e s.m.i.)

La presente documentazione rappresenta l'assolvimento degli
obblighi prescritti dal D.lgs. 81/08

RELATIVAMENTE AL LICEO SCIENTIFICO STATALE "G. B. SCORZA" DI COSENZA

Cosenza (CS), li 13.01.2025

RSPP
Ing. Gerardo Turano

Datore di Lavoro
Dott.ssa Rosanna Rizzo

Supporto interno alla Sicurezza
Arch. Monica Corea

Medico Competente
Dott. Pierluigi Coscarelli

Il Rappresentante dei Lavoratori
Sig. Salvatore Caira

1	ANAGRAFICA AZIENDA
---	---------------------------

1.1	DATI GENERALI DELL'AZIENDA
-----	-----------------------------------

Anagrafica Azienda	
Ragione Sociale Azienda	Liceo Scientifico Statale "G. B. SCORZA"
Attività	Scuola Secondaria di 2° Grado
Rappresentante legale	Dirigente Scolastico: dott.ssa Rosanna Rizzo
DSGA	dott.ssa Stefania Ricci
Sede Legale	
Comune	Cosenza
Indirizzo sede legale	Via Popilia
Partita IVA/ cod. fiscale	80005600780
ASL competente	Cosenza
Sede operativa	
Comune	Cosenza
Indirizzo sede operativa	Via Popilia
Tel.	0984/1861919
Fax	
e-mail	csps03000g@istruzione.it
Comuni in cui l'Istituto opera	1 Cosenza

Plessi e Popolazione scolastica			
Uffici			
Dirigente Scolastico	1		
Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi	1		
Assistenti amministrativi	8 + (n. 2 docenti utilizzati in altro ruolo)		
Assistenti tecnici	5		
Collaboratori Scolastici	17		
Scuola Infanzia			
	Docenti	Coll. Scolastici	Alunni
Via Popilia	94	17	1152
Totale	94	17	1152
Totale Lavoratori		128 - alunni 1152	

Responsabili per la Sicurezza	
Datore di Lavoro	Dott.ssa Rosanna Rizzo
Referente interno D.S.G.A.	Dott.ssa Stefania Ricci
Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Ing. Gerardo Turano
Supporto interno alla Sicurezza	Arch. Monica Corea
Medico Competente	Dott. Pierluigi Coscarelli
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	Sig. Salvatore Caira

SOMMARIO

1. Introduzione
2. Riferimenti normativi
3. Lo stress legato alla attività lavorativa
4. Valutazione delle fonti di stress
5. Aspetti generali della valutazione del rischio stress lavoro-correlato
6. Il processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato
 - 6.1 La valutazione del rischio stress lavoro-correlato
 - 6.2 Le azioni formative
 - 6.3 La gestione del rischio
 - 6.3.1 Soluzioni di prevenzione collettiva
 - 6.3.2 Soluzioni di prevenzione individuale
 - 6.3.3 Piano di monitoraggio
7. Criteri e metodi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato
 - 7.1 Le fasi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato
 - 7.2 Il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato
 - 7.3 La determinazione dell'esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato
8. La sorveglianza sanitaria
9. Esito finale della valutazione del rischio stress lavoro-correlato
10. Approvazione del documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato

1

INTRODUZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Valutazione dello stress lavoro-correlato costituisce parte integrante del Documento generale di Valutazione dei Rischi, a norma del D.lgs. 81/2008, art. 28 comma 1; tale Valutazione deve contenere tutte le parti prescritte dall'art. 28 comma 2. lettere b), c), d), e) e f) del D.lgs. 81/2008.

La valutazione è stata realizzata secondo le indicazioni operative contenute nel documento "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" edito nel maggio del 2011 dall'INAIL: tale documento rappresenta, a tutt'oggi, la sintesi di tutte le prevenenti pubblicazioni e riferimenti prodotti dagli Enti di riferimento nazionali e regionali.

Le conclusioni a valle del processo valutativo costituiscono la base tramite la quale sono state individuate le misure di miglioramento.

DEFINIZIONI CONCETTUALI

Rischi psicosociali:

i rischi psicosociali sono "quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica" (Cox & Griffiths, 1995).

Rischi legati allo stress lavoro correlato:

possibilità che si manifesti un danno psicologico, fisico o comportamentale in conseguenza all'esperienza negativa di stress.

Stress:

stato di disagio psicofisico dovuto alla percezione di sbilanciamento tra le richieste o le pressioni lavorative e la capacità personale di dare ad esse una risposta adeguata ed efficiente.

Relazione di valutazione dei rischi legati allo stress lavoro correlato:

documento contenente la valutazione dei rischi legati allo stress, le misure di prevenzione e protezione, il programma e le procedure di attuazione delle stesse.

Gruppo di gestione della valutazione:

gruppo di persone afferenti ai vari ruoli della struttura aziendale il cui compito è stato quello di sovrintendere e coordinare le fasi della valutazione.

Strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale:

insieme di iniziative atte a preparare e sensibilizzare tutti gli attori coinvolti nella valutazione.

Lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente e interessa quasi un lavoratore europeo su quattro.

Sono sempre più numerose le persone colpite da problemi di stress sul luogo di lavoro. I motivi sono:

- Innovazioni apportate alla progettazione, all'organizzazione e alla gestione del lavoro;
- Contratti precari;
- Precarietà del lavoro;
- Aumento del carico di lavoro e del ritmo di lavoro;
- Elevate pressioni emotive esercitate sui lavoratori;
- Violenza e molestie di natura psicologica;
- Scarso equilibrio tra lavoro e vita privata.

Il presente documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, descrive le modalità operative applicate dall'organizzazione per effettuare la suddetta valutazione e riporta, all'esito della valutazione stessa, i risultati collettivi ottenuti e le relative misure di prevenzione e sicurezza determinate ed attuate in termini di formazione, informazione, controlli, monitoraggi, piani di miglioramento e, laddove strettamente necessario, sorveglianza sanitaria.

Si sottolinea come i risultati finali siano riportati in termini collettivi, ritenuti, in linea generale, adeguati alla natura della valutazione del rischio stress per l'organizzazione e conformi alle disposizioni legislative, al fine di garantire, ai sensi del D.lgs. 196/2003, la riservatezza del singolo lavoratore.

Solo nel caso in cui si verificano condizioni individuali di particolare criticità potranno essere intraprese indagini ed attuate misure a livello individuale.

2

RIFERIMENTI NORMATIVI

Per l'elaborazione del presente documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato ci si riporta alla legislazione vigente in materia di Igiene, Salute e Sicurezza con particolare riferimento alle seguenti normative:

- D.lgs. 81/2008 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, così come modificato dal D.lgs. 106/2009;
- Legge 123/2007 - Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia;
- Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces;
- Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces;
- Guida operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro del 25 marzo 2010;
- Indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 18/11/2010;
- Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/2010, Prot. 15/Segr./0023692;
- Linee Guida ISPESL.

3

LO STRESS LEGATO ALLA ATTIVITA' LAVORATIVA

Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio tra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste.

Lo stress diventa un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori quando è prolungato nel tempo, in tali casi esso può determinare l'insorgenza di problemi di salute mentale e fisica.

Lo stress sul lavoro può colpire chiunque e a qualsiasi livello, in qualsiasi settore ed in aziende di qualsiasi dimensione.

4

VALUTAZIONE DELLE FONTI DI STRESS

Al fine di valutare con precisione le possibili fonti di stress e la percezione dello stress che i lavoratori hanno durante lo svolgimento della propria mansione, l'organizzazione effettua periodicamente (almeno una volta all'anno) una rilevazione di tale percezione da parte dei lavoratori secondo le modalità definite nel presente documento al capitolo 7. Per quanto attiene le modalità di rilevazione del livello di stress, il modello valutativo è composto di tre fasi distinte:

1. Valutazione oggettiva;
2. Valutazione soggettiva;
3. Reporting ed analisi dei risultati.

La fase di Valutazione soggettiva è quella che, certamente riveste la maggiore importanza. Essa, infatti, pur con i limiti intrinseci e generali dei questionari, riporta la reale percezione del singolo lavoratore del livello di stress cui esso è soggetto. Per tale rilevazione (fase 2) l'organizzazione ha tratto le proprie fonti dai seguenti questionari:

- Questionario OSI (Occupational Stress Indicators) – C.L. Cooper;
- Questionario JCQ (Job Content Questionnaire) – Robert A. Karasek;
- Questionario ERI (Effort-Reward Imbalance) – Johannes Siegrist.

Sul modello dello stress lavorativo di Cooper del 1986, in particolare, sono stati individuati le seguenti fonti generali di rischio stress che devono essere valutati e ponderati in funzione delle caratteristiche individuali di ogni lavoratore, dei sintomi e delle malattie da esse generate.

Tuttavia la fase di valutazione soggettiva (fase 2), conformemente alle indicazioni di cui alla Guida operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro del 25 marzo 2010 e dalle Indicazioni della Commissione Consultiva Permanente per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 18/11/2010, viene applicata solamente laddove la fase di valutazione oggettiva (fase 1) evidenzia condizioni che non possano escludere l'insorgere di un rischio stress lavoro-correlato di portata significativa all'interno dell'organizzazione e non siano risultate efficaci le azioni correttive intraprese al termine della valutazione oggettiva (fase 1).

La seguente figura 1 riassume le fonti, le caratteristiche individuali, i sintomi e le malattie che sono tenute in considerazione:

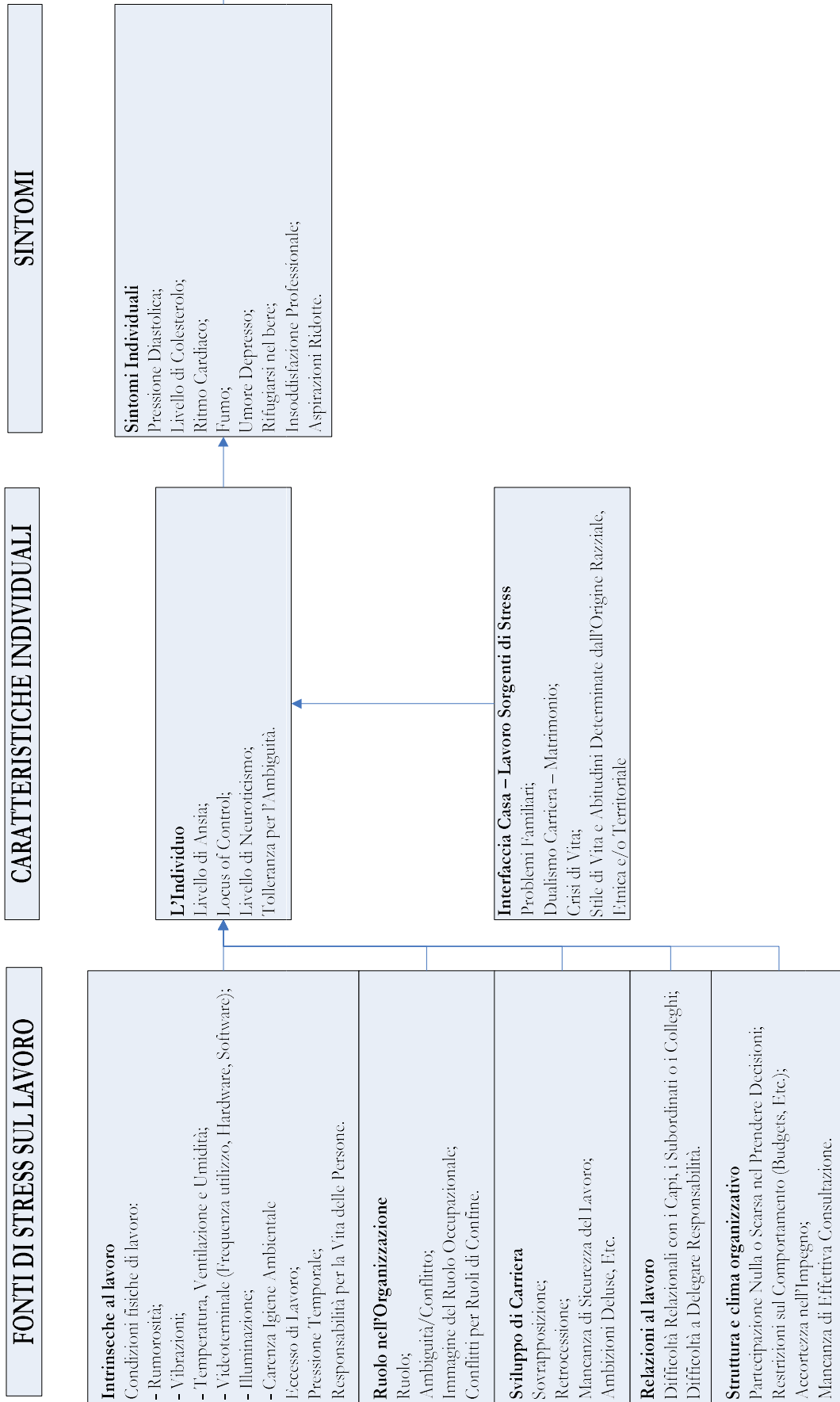


Figura 1

In linea generale il processo di valutazione dei rischi si articola concretamente in tre fasi: identificazione dei pericoli, stima del rischio (valutazione preliminare / valutazione semplificata) e valutazione approfondita. In base all'esito di questo processo vengono adottati interventi di eliminazione o riduzione del rischio e una successiva rivalutazione di verifica dei cambiamenti ottenuti.

L'identificazione dei pericoli consiste nell'individuare tutte le condizioni presenti nell'attività lavorativa che potenzialmente possono causare danni alla salute dei lavoratori per infortuni o malattie da lavoro. I pericoli individuati vengono quindi valutati in via preliminare sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo riferendosi, ove possibile, a criteri previsti dalle norme di legge o da raccomandazioni di buona tecnica, al fine di individuare le situazioni di rischio che superano un determinato livello di soglia (livello d'azione) e richiedono interventi di eliminazione o riduzione del rischio e quindi una valutazione approfondita. La valutazione approfondita consiste pertanto nell'analisi dettagliata dei rischi, allo scopo di individuare le misure di prevenzione necessarie per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Secondo il modello introdotto nel 1989 dalla direttiva 391, il processo di valutazione dei rischi svolto autonomamente dalle aziende costituisce uno strumento efficace, in quanto viene utilizzato per definire insieme ai lavoratori quali siano le misure di prevenzione e protezione più appropriate nella situazione specifica di ogni posto di lavoro. Nel nostro paese l'attuazione del D.lgs. 626/94 ha portato alla diffusione di un modello di valutazione dei rischi finalizzato ad attestare, nei confronti

dei lavoratori e degli organi di vigilanza, la condizione di assenza di rischio o per lo meno di rischio accettabile.

Questo modello contiene in sé almeno due limiti. Sottintende la valutazione dei rischi come un fatto statico e considera la presenza/assenza di rischio come una condizione di illegalità/legalità. Il D.lgs. 81/08 si propone di correggere tale approccio introducendo il concetto dinamico di gestione del rischio, secondo il quale la valutazione dei rischi è strettamente finalizzata alla prevenzione ed è soggetta ad un continuo aggiornamento in un circuito permanente "valutazione-prevenzione-aggiornamento della valutazione" che prevede il coinvolgimento costante dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nella logica della costruzione di un Sistema di Gestione della Sicurezza.

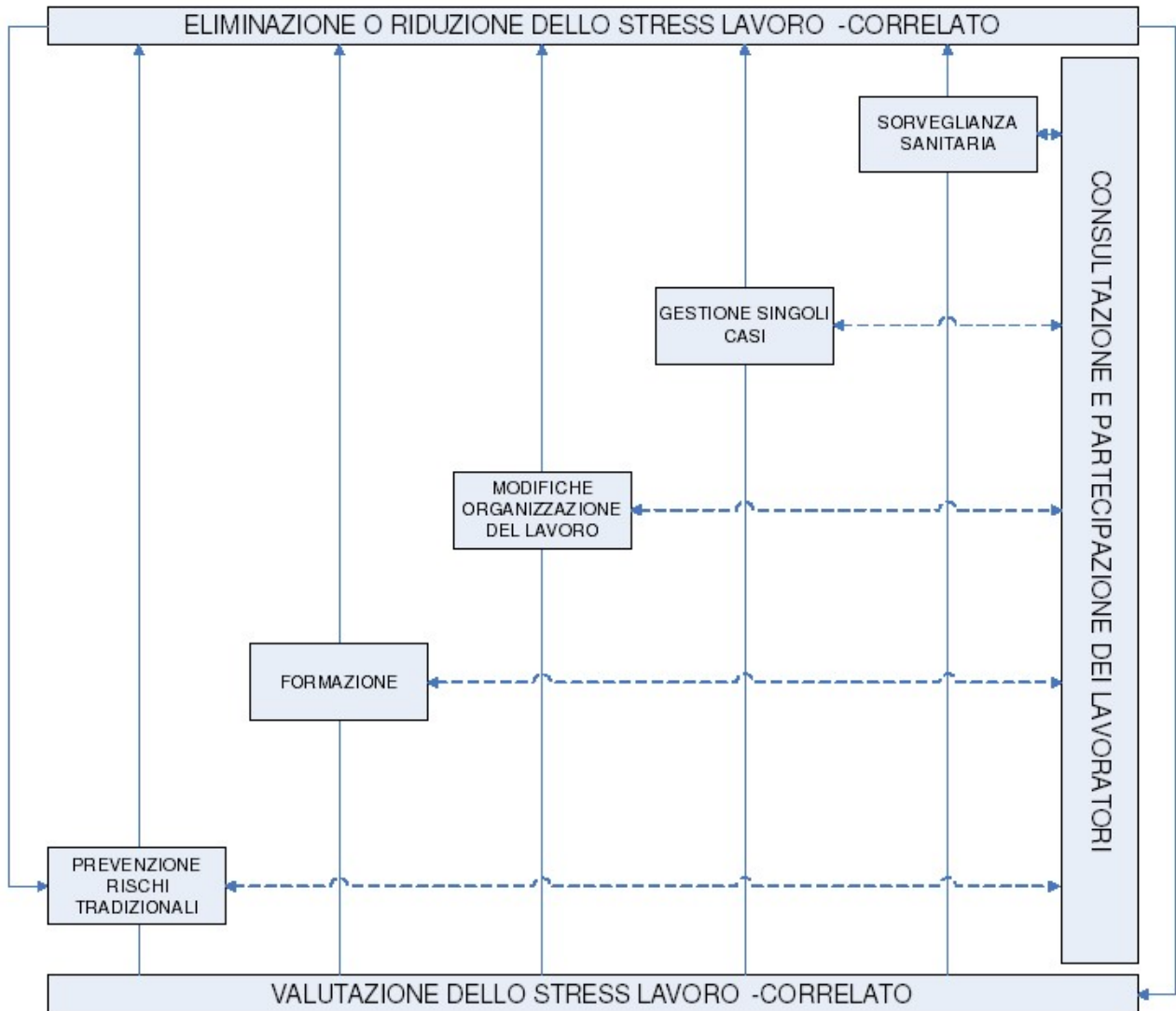
Nel caso dello stress lavoro-correlato questa problematica risulta particolarmente accentuata, da un lato perché la valutazione va necessariamente a toccare l'organizzazione del lavoro che costituisce il cuore di ogni azienda, dall'altro perché sono scarsi gli strumenti che consentono una valutazione oggettiva. Bisogna inoltre considerare che gli orientamenti culturali necessari per riconoscere tale rischio sono ancora poco diffusi. Ne consegue che esiste un concreto pericolo che la valutazione dello stress lavoro-correlato si traduca, per la maggior parte delle aziende, in una generale e generica attestazione di assenza di rischio. Risulta quindi fondamentale ricostruire l'anello della catena che congiunge la valutazione alla prevenzione, di modo che la valutazione sia finalizzata alla definizione degli interventi più che a una stima parametrica del rischio. D'altra parte gli interventi migliorativi sull'organizzazione del lavoro portano di norma anche ad una riduzione dei costi e ad un miglioramento della produttività dell'azienda, che viene quindi ad avere anche un

interesse di natura economica a che la valutazione sia eseguita correttamente e le misure correttive adottate siano realmente efficaci.

A tal fine possono essere stabiliti alcuni concetti basilari:

1. a differenza di altri fattori di rischio, nel caso dello stress lavoro-correlato il pericolo potenziale esiste sempre. Anche se esistono settori e mansioni a più alto rischio, non è corretto definire aprioristicamente quali luoghi di lavoro siano a rischio in base alla tipologia produttiva, escludendone altri dal processo di valutazione. Quindi in tutte le aziende deve essere fatta la valutazione del rischio;
2. la valutazione deve basarsi su elementi oggettivi che consentano di orientarsi da subito verso le azioni preventive, ovvero di escludere con ragionevole certezza il rischio e conseguentemente la necessità di tali azioni;
3. poiché il fine della valutazione è la prevenzione, la valutazione non può limitarsi all'osservazione di indicatori oggettivi o soggettivi che dimostrino la presenza/assenza di stress lavoro-correlato, ma si deve addentrare ad analizzare proprio gli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono essere affrontati e migliorati con azioni correttive;
4. il processo di valutazione/gestione deve essere promosso e gestito direttamente dal datore del lavoro e dal top management, perché sia chiara la volontà dell'azienda di intervenire sull'organizzazione del lavoro. È opportuno che sia accompagnato da coerenti azioni di contesto;
5. gli strumenti di valutazione devono essere utilizzabili e gestibili direttamente dai soggetti aziendali (responsabile del servizio di prevenzione e protezione e medico competente) perché deve essere garantita la gestione del rischio e non una valutazione episodica. Questo può comportare la necessità di adeguare le loro competenze nel campo specifico. In ogni caso si deve garantire sempre e comunque la centralità degli attori interni della prevenzione, anche nel caso che intervengano consulenti esterni;
6. la valutazione deve impennarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che devono essere consultati dalle fasi iniziali dell'intervento all'individuazione delle misure correttive.
7. il processo di valutazione deve essere accompagnato da adeguate azioni informative all'interno della realtà lavorativa, volte a migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
8. deve essere prevista la formazione di tutti i soggetti coinvolti (lavoratori, dirigenti, preposti) sia perché la valutazione avvenga correttamente (in particolare la valutazione soggettiva laddove necessaria), sia ai fini dell'attuazione delle misure correttive, che in alcuni casi possono riguardare anche aspetti relazionali e comportamentali;
9. la valutazione deve essere orientata alle soluzioni, soprattutto quelle di tipo collettivo;
10. esiste sempre e comunque la necessità di procedure di "gestione dei singoli casi", quali eventi sintomatologici;
11. deve essere prevista la verifica dei risultati ottenuti con i cambiamenti introdotti ed il monitoraggio periodico della situazione.

In figura 2 è rappresentato un possibile modello grafico per la gestione del rischio.



6

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Il processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato è un processo complesso costituito in differenti fasi identificabili come segue:

- Valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
- Azioni formative;
- Gestione del rischio, in termini di:
 - Prevenzione collettiva;
 - Prevenzione individuale;
 - Monitoraggio e miglioramento.

6.1 La valutazione del rischio stress lavoro-correlato

Azioni informative preliminari

Tali azioni rappresentano la necessaria premessa dell'intero percorso e devono avere un carattere motivazionale oltre che informativo. L'organizzazione attua due distinti filoni comunicativi:

- a) la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul problema stress lavoro-correlato: natura, cause, effetti, soluzioni;
- b) l'esplicitazione da parte del management della volontà di affrontare il problema (impegnandosi direttamente nell'attivazione), del riconoscimento del ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori e della volontà di orientare l'intero percorso alla ricerca di soluzioni condivise (soprattutto di prevenzione collettiva).

Gli strumenti e le iniziative per adempiere a quanto sopra indicato sono incontri con tutti i lavoratori, supportati da un adeguato materiale informativo (libretti/depliant informativi).

Analisi documentale

L'analisi documentale è necessaria per la lettura dell'organizzazione del lavoro (organigramma, flussi produttivi, flussi comunicativi, gestione risorse umane, ecc.), la raccolta di indicatori aziendali di stress lavoro-correlabili (assenze per malattia, infortuni, turn-over, richieste cambio mansione, ecc.) e per le informazioni sulla gestione della salute e sicurezza (verbali riunioni periodiche, piani di intervento annuali/pluriennali, relazioni biostatistiche annuali).

Raccolta dati e informazioni

Questa fase è rappresentata dalla raccolta di dati e informazioni da parte dell'organizzazione nei confronti dei lavoratori. Questa attività si esplicita con l'analisi oggettiva dell'ambiente di lavoro e delle specifiche mansioni da parte del Datore di Lavoro con l'ausilio delle funzioni organizzative preposte alla Sicurezza sul Lavoro e con la compilazione, da parte dei lavoratori di questionari anonimi nella loro compilazione e nei risultati, che forniscono l'evidenza del livello di stress lavoro-correlato rilevato.

6.2 Le azioni formative

Le azioni formative (percorsi formativi per il management, percorsi di formazione per lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, aggiornamento del medico competente e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione) hanno come obiettivi:

- trasferire conoscenze e competenze finalizzate alla prevenzione del rischio, anche allo scopo di favorire e qualificare la partecipazione effettiva dei lavoratori nella fase valutativa;
- rafforzare le diverse competenze per la gestione costante del rischio specifico.

In questo senso vanno differenziati i percorsi formativi per le figure interne:

a. corsi per dirigenti-preposti. Tali soggetti dovranno essere formati (D.lgs. 81/08 art. 37 comma 7) sulle responsabilità individuate dalla legge in carico sia al datore di lavoro, che agli stessi dirigenti/preposti (collaborazione all'effettuazione della valutazione del rischio specifico, definizione dei criteri e metodi di valutazione, individuazione delle procedure di attuazione delle misure

Liceo Scientifico Statale "G. B. SCORZA" di Cosenza

preventive con particolare riferimento al ruolo dell'organizzazione, conoscenza delle problematiche legate alla specificità di genere, età, provenienza geografica, tipologia contrattuale);

b. corsi per i lavoratori sul rischio specifico, nell'ambito della formazione prevista all'art.37 D.lgs. 81/08;

c. corsi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, come previsto all'art. 37 comma 10 del D.lgs. 81/08;

d. le competenze specifiche delle figure esperte non sono limitate a generiche conoscenze sul tema dello stress lavorativo, ma assicurano le capacità di effettuare direttamente (in stretta relazione con il datore di lavoro) la valutazione del rischio specifico. E' opportuno che medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione perfezionino le loro competenze acquisite nei percorsi formativi istituzionali attraverso la partecipazione formazione accreditate (corsi, convegni, seminari, ecc.).

La formazione viene ripetuta periodicamente.

6.3 La gestione del rischio

Sulla base dei risultati della valutazione del rischio specifico, vengono programmati ed effettuati gli interventi di prevenzione e protezione.

Qualora i risultati della valutazione del rischio identifichino in uno o più gruppi omogenei di lavoratori, una condizione accettabile (livello di rischio basso), si provvederà a stabilire un programma di rivalutazione periodica del rischio, secondo lo stesso percorso già indicato.

Qualora si evidenzino aree/gruppi omogenei con rischio non basso, andranno adottati interventi correttivi su diversi piani, come di seguito indicato.

6.3.1 Soluzioni di prevenzione collettiva

Si tratta di soluzioni, applicate all'interno dell'Organizzazione, volte a ridurre il livello di stress collettivo, qualora ciò si renda necessario:

- soluzioni che intervengono sull'organizzazione, attraverso misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.);
- soluzioni di interfaccia con i gruppi di lavoratori (formazione post-valutazione);

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi, l'articolazione degli interventi seguirà l'evidenziazione dei singoli aspetti critici sia oggettivamente che soggettivamente percepiti. Ad esempio se la valutazione del rischio evidenzierà in un determinato gruppo omogeneo, aspetti di criticità di tipo relazionale (conflittualità), gli interventi saranno quelli sul miglioramento dell'interfaccia individuo-organizzazione (es. gestione dei conflitti, conoscenze necessarie per ben operare e comunicare, ecc.). Se la valutazione del rischio evidenzierà invece aspetti critici relativi alle

condizioni ed all'ambiente di lavoro, gli interventi dovranno essere rivolti al miglioramento ergonomico (interventi strutturali, su impianti/apparecchiature, orari, ecc.).

6.3.2 Soluzioni di prevenzione individuale

Si tratta di soluzioni, applicate all'interno dell'Organizzazione, volte a ridurre il livello di stress individuale, qualora ciò si renda necessario. Tali soluzioni vengono applicate solo laddove le soluzioni di prevenzione collettiva si siano rivelate inefficaci, ovvero nel caso sia necessario intraprendere azioni mirate su uno o pochi soggetti individualmente:

- soluzioni di supporto ai singoli lavoratori;
- sorveglianza sanitaria con il medico competente, in caso di rischio non basso che non può essere ridotto con le misure di prevenzione collettiva.

6.3.3 Piano di monitoraggio

Le condizioni di rischio individuate e l'efficacia degli interventi preventivi/protettivi effettuati sono monitorati nel tempo. Il piano di monitoraggio viene concordato e partecipato attraverso la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e prevede:

- indicazione della tempistica di rivalutazione del rischio soprattutto in relazione a modifiche strutturali organizzative di rilievo;
- il monitoraggio, secondo tempi definiti dell'efficacia degli interventi di prevenzione e protezione effettuati.

Dal momento che, come dice l'accordo europeo sullo stress sul lavoro, "potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, dal settore di attività, o dalla tipologia del contratto, o dal rapporto di lavoro" la valutazione del rischio stress lavoro-correlato viene effettuata sistematicamente e periodicamente all'interno dell'organizzazione.

Non esistono quindi criteri predittivi che possano escludere a priori l'assenza del rischio stress lavoro-correlato all'interno dell'organizzazione. È comunque possibile che la valutazione del rischio porti ad escludere che in azienda o in una sua partizione organizzativa vi siano fattori potenziali di stress e che di conseguenza non siano necessarie né una valutazione più approfondita, né azioni correttive.

In linea generale il metodo applicato da parte dell'organizzazione, prende in esame elementi oggettivi e verificabili e elementi soggettivi relativi alla percezione da parte del gruppo dei lavoratori dell'organizzazione. Tuttavia, in relazione alla dimensione dell'azienda, alle sue caratteristiche e al riscontro o meno, nel corso della stessa valutazione, di problematiche connesse allo stress lavorativo, la valutazione si limita a prendere in esame solo alcuni elementi ritenuti significativi.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato provvede all'analisi degli aspetti dell'organizzazione del lavoro che possono rappresentare pericoli per la salute. Ci si riferisce ad indicatori di rischio, quali ad esempio controllo sul lavoro, supporto sociale, insicurezza, ritmi e

Liceo Scientifico Statale "G. B. SCORZA" di Cosenza

turni, ecc., variabili inserite nei documenti dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoro e riprese nell'accordo quadro (vedi tabella 1).

Tabella 1

CONTESTO LAVORATIVO	
CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi.
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone.
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro.
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro).
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale.
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CONTENUTI LAVORATIVI	
AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro.
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata.
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale.
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.

Accanto a queste vengono valutati anche gli effetti che lo stress lavoro-correlato può portare a livello dell'organizzazione (conseguenze indirette quali assenteismo, turnover, diminuzione della produttività, ritardi, aumento dei costi) ed a livello individuale (sintomatologia fisica e psichica).

La valutazione degli indicatori oggettivi effettuata dall'organizzazione permette di avere la definizione del livello di rischio presente in azienda (o partizione o gruppo omogeneo), secondo un criterio semiquantitativo del tipo basso/medio/alto e premette di identificare gli interventi di eliminazione o riduzione del rischio da effettuare.

La valutazione della percezione dello stress lavoro-correlato da parte dei lavoratori viene introdotta per confermare, ovvero confutare l'esito di cui alla valutazione oggettiva ed acquista notevole importanza in considerazione delle spesso difformi vedute e sensazioni tra il management dell'organizzazione ed i propri lavoratori.

7.1 Le fasi della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

La valutazione si articola quindi in due fasi:

1° fase: indicatori oggettivi di rischio

La prima fase prende in esame elementi oggettivi e verificabili quali indicatori di stress lavoro-correlato e fattori di rischio attinenti all'organizzazione aziendale.

Gli elementi da considerare, sono quindi, in coerenza con le indicazioni dell'accordo quadro e del documento dell'Agenzia Europea 2009, aree di contesto e di contenuto del lavoro come indicatori di pericolo stress lavoro-correlato e indicatori aziendali come conseguenze dello stress sull'azienda e sui lavoratori.

Lista degli elementi presi in considerazione:

- indici infortunistici;
- assenze per malattia;
- ricambio del personale;
- procedimenti e sanzioni;
- segnalazioni del medico competente;
- funzione e cultura organizzativa;
- ruolo nell'ambito dell'organizzazione;
- l'evoluzione e lo sviluppo di carriera;
- autonomia decisionale e controllo;
- rapporti interpersonali al lavoro;
- interfaccia casa-lavoro;
- ambiente di lavoro ed attrezzature;
- pianificazione dei compiti;
- carichi, ritmi di lavoro;
- orario di lavoro, turni

Gli indicatori sono analizzati attraverso liste di controllo che permettano una pesatura del rischio, per quanto possibile su indicatori verificabili.

Liceo Scientifico Statale "G. B. SCORZA" di Cosenza

Alla valutazione partecipa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La scelta di chi rileva i dati "oggettivi" e le criticità in modo particolare è cruciale. Va individuato tra persone esperte conoscitrici della realtà aziendale, riconosciute dal management e dai lavoratori.

Il rischio non può essere definito basso quando l'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro, tali da richiedere interventi di eliminazione o riduzione del rischio mirati.

L'analisi degli indicatori oggettivi di rischio viene documentata su apposita check list all'esito della quale sono identificati specifici ambiti di stress (basso/medio/alto) ottenibili.

2° fase: indagine della soggettività

La seconda fase prevede il coinvolgimento dei lavoratori l'effettuazione di una valutazione della loro percezione dello stress lavoro-correlato.

Tale fase viene attuata solo ed esclusivamente qualora all'esito della 1° fase della valutazione (precedentemente descritta) risulti un livello di rischio stress lavoro-correlato medio o alto e, aggiuntivamente, l'azione correttiva stabilita non abbia determinato un abbassamento, al di sotto del livello di rischio medio (rischi basso, fascia verde).

Qualora all'esito della 1° fase della valutazione, il livello del rischio stress lavoro-correlato risulti essere basso, non occorre procedere con la presente 2° fase.

La valutazione soggettiva consente di individuare con maggior precisione la natura del rischio da stress lavoro-correlato, al fine di definire le priorità ed intraprendere interventi di eliminazione o riduzione del rischio. Ogni indicatore di criticità identifica la necessità di mettere in atto misure per la gestione e la riduzione del rischio stress lavoro-correlato. Tali misure vengono intraprese anche nell'eventualità di esito negativo della valutazione soggettiva.

L'efficacia degli interventi di eliminazione o riduzione del rischio viene verificata attraverso un monitoraggio nel tempo (valutazione periodica).

Per la rilevazione della soggettività del gruppo di lavoratori, intesa come percezione soggettiva collettiva dell'organizzazione del lavoro, si ricorre a metodi di indagine che comprendono, questionari strutturati anonimi e specifici per la realtà dell'organizzazione. Tali questionari sono stati predisposti e validati da un gruppo di lavoro tecnico composto da Tecnici della Prevenzione, Medici del Lavoro e Psicologi.

I questionari somministrati ai lavoratori dell'organizzazione sono strutturati in differenti aree di pertinenza e per ogni area sono stati identificati specifici ambiti di stress (basso/medio/alto) ottenibili.

Le aree di pertinenza identificate sono le seguenti:

- Luogo di lavoro;
- Sovraccarico lavorativo;
- Mancanza di tempo;
- Varietà delle attività;

Liceo Scientifico Statale "G. B. SCORZA" di Cosenza

- Monotonia delle attività;
- Riconoscimento o ricompensa;
- Discrezionalità e autocontrollo;
- Eccessiva responsabilità;
- Ambiguità di ruolo;
- Conflitto con i colleghi/superiori;
- Realizzazione personale;
- Pregiudizi, minacce, vessazioni.

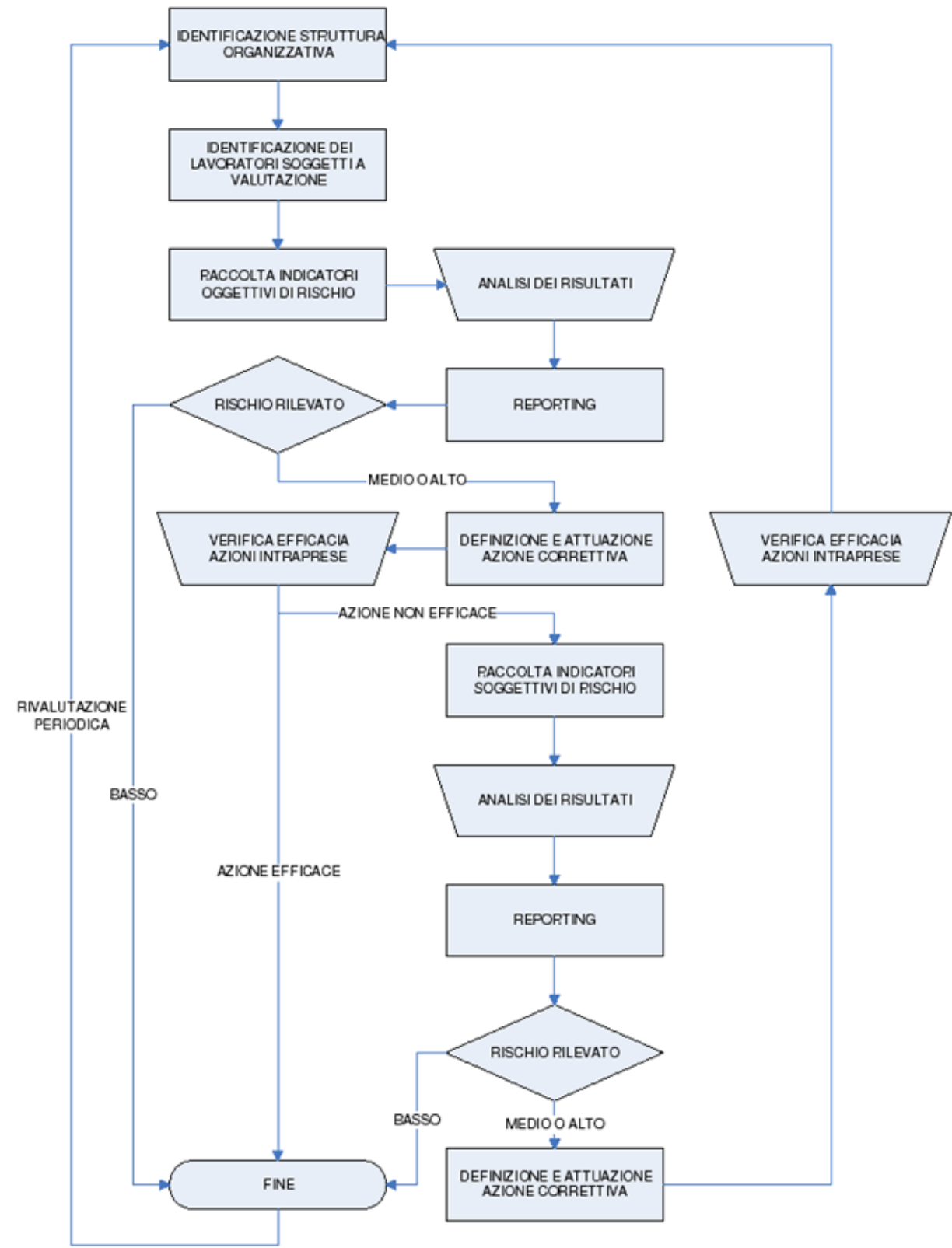
3° fase: Esito, analisi e reporting

La terza ed ultima fase è quella di acquisizione dell'esito della rilevazione, analisi e valutazione dell'esito e conseguente definizione delle azioni per l'eliminazione o la riduzione del rischio stress lavoro-correlato.

7.2 Il processo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato

In sintesi si può identificare graficamente il processo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. La seguente figura 3, esprime graficamente il flusso dell'intero processo.

Figura 3



7.3 La determinazione dell'esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato

La determinazione dell'esito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato viene effettuata, da parte dell'organizzazione, alla luce dei risultati oggettivamente ottenuti a seguito dell'effettuazione delle fasi 1° e 2° precedentemente descritte.

Liceo Scientifico Statale "G. B. SCORZA" di Cosenza

In funzione dei risultati ottenuti il livello finale di rischio stress lavoro-correlato all'interno dell'organizzazione può essere:

- Basso;
- Medio;
- Alto.

La seguente tabella 2 identifica i livelli, le conseguenti azioni da intraprendere e le tempistiche per la loro attuazione.

Tabella 2

Livello di rischio	Note	Azioni da intraprendere	Verifica efficacia
BASSO ≤25%	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress lavoro-correlato	Ripetere la valutazione /aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.lgs. 81/2008 o, comunque ogni 2 anni.	2 anni
MEDIO > 25% e ≤ 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro-correlato	Adottare azioni di miglioramento mirate, se queste non determinano un miglioramento entro 1 anno, sarà necessario prevedere nuove azioni di miglioramento Ripetere la valutazione /aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.lgs. 81/2008 o, comunque ogni 2 anni.	1 anno
ALTO > 50%	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative con sicura presenza di stress lavoro- correlato	Adottare azioni di miglioramento mirate, se queste non determinano un miglioramento entro 1 anno, sarà necessario prevedere nuove azioni di miglioramento Ripetere la valutazione /aggiornamento del DVR, secondo quanto disposto dall'art. 29 del D.lgs. 81/2008 o, comunque ogni 2 anni.	1 anno

Per quanto attiene al rischio da stress lavoro-correlato il ruolo del medico competente è prioritariamente quello di collaborare al processo di valutazione del rischio, come stabilito dall'art. 25, comma 1 del D.lgs. 81/08.

Il lavoratore può chiedere al Medico Competente (qualora presente) di essere sottoposto a visita medica, qualora tale richiesta sia correlata ai rischi lavorativi. (art. 41 comma 1 D.lgs. 81/08). Questa facoltà vale naturalmente anche per il rischio da stress lavoro-correlato e per tutte le patologie suscettibili di aggravamento in condizioni di stress.

Liceo Scientifico Statale "G. B. SCORZA" di Cosenza

Non si ritiene, tuttavia, opportuna una sorveglianza sanitaria preventiva e periodica nei confronti di tutti i lavoratori addetti a mansioni che comportano esposizione al rischio da stress lavoro-correlato, a prescindere dall'esito della valutazione del rischio.

La sorveglianza sanitaria, tuttavia, può essere legittimamente attuata come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in quanto il rischio stress lavoro-correlato rientra tra i "casi previsti dalla normativa vigente" (art. 41, comma 1, lettera a) per i quali la normativa stabilisce in maniera specifica obblighi di valutazione, gestione e prevenzione (art. 28, comma 1).

Va tuttavia precisato che la sorveglianza sanitaria non costituisce la misura principale di prevenzione del rischio stress lavoro-correlato, ma l'ultima ratio applicata da parte dell'organizzazione, ossia quando tutte le precedenti azioni procedurali, formative o di altro genere resesi necessarie siano state attuate, monitorate, rivalutate e ritenute non efficaci.

Al di sotto di tale soglia di rischio (es. rischio basso $\leq 25\%$) sono comunque sempre possibili le visite mediche a richiesta del lavoratore (art. 41, comma 1 lettera b e comma 2 lettera c). Inoltre possono essere attuati interventi di promozione della salute (art. 25, comma 1 lettera a).

Come per le altre tipologie di rischio, la sorveglianza sanitaria comprende:

- 1) visita medica
- 2) accertamenti sanitari
- 3) emissione del giudizio di idoneità alla mansione specifica

Il Medico Competente (laddove presente), durante l'espletamento della propria funzione medica può individuare segni di stress nel lavoratore non solo a livello psicologico ma anche rilevando eventuali disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress.

Nella seguente tabella 3, viene proposto un elenco esemplificativo di disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress.

Tabella 3

Disturbo	Stato Patologico
Disturbi dell'apparato cardiocircolatorio	Iperensione arteriosa, cardiopatia ischemica
Disturbi gastrointestinali	Alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite
Disturbi dell'apparato genitale	Alterazioni del ritmo mestruale, amenorree
Disturbi della sfera sessuale	Impotenza, calo del desiderio
Disturbi dell'apparato muscolo-scheletrico	Mialgie, dolori muscolo tensivi
Disturbi dermatologici	Arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi
Disturbi del sonno	Insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio
Disturbi neurologici, disturbi psicologici e della sfera intellettiva	Cefalee, ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione

Le condizioni per l'attivazione della sorveglianza sanitaria da parte del Medico Competente (laddove presente), sono espresse in modo schematico nella seguente figura 4

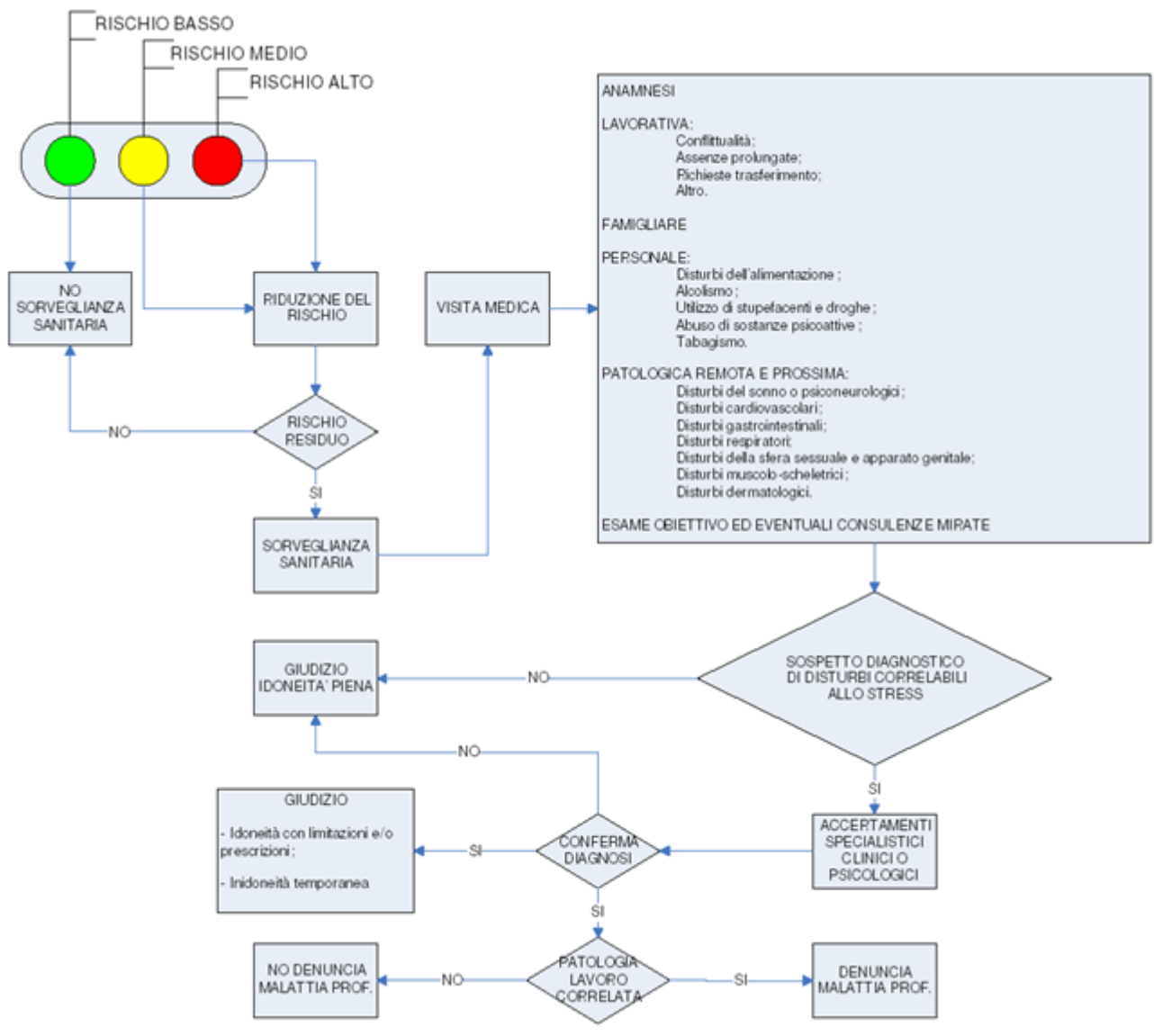


Figura 4

9

ESITO FINALE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

A seguito delle rilevazioni oggettive e soggettive (laddove necessarie) effettuate nell'ambito lavorativo dell'organizzazione, considerato il contesto aziendale e le evidenze documentali preliminarmente raccolte, viste le disposizioni di legge e/o aventi forza di legge di cui al:

- D.lgs. 81/2008;
- Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces;
- Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces;
- Guida operativa del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro del 25 marzo 2010;
- Indicazione della Commissione Consultiva Permanente per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 18/11/2010;
- Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18/11/2010, Prot. 15/Segr./0023692;
- Linee Guida ISPESL.

La valutazione oggettiva è derivata dall'analisi delle risposte alle seguenti domande:

1. Si sono verificati infortuni sul lavoro nell'ultimo anno?
2. Si sono verificate assenze per malattia nell'ultimo anno?
3. Nella vostra azienda vi è ricambio di personale?
4. All'interno della vostra azienda il personale può avere aspettative di avanzamento di carriera?
5. Il personale della vostra azienda ha autonomia decisionale?
6. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a particolari condizioni di rumorosità?
7. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a particolari condizioni di vibrazioni al sistema mano-braccio?
8. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a particolari condizioni di vibrazioni al sistema corpo intero?
9. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a particolari condizioni di temperature estreme (sotto i 15 o sopra i 26 gradi centigradi)?

10. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a particolari condizioni di ventilazione (scarsa ventilazione e/o eccessiva ventilazione)?
11. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a particolari condizioni di umidità (alta umidità maggiore del 70% o bassa umidità inferiore al 30 %)?
12. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a significativo rischio chimico?
13. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a significativo rischio biologico?
14. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a significativo rischio polveri?
15. Vi sono mansioni che comportino l'esposizione a significativo rischio di cadute dall'alto (lavori in quota)?
16. Vi sono mansioni che comportino lavoro notturno?
17. Il personale svolge lavoro straordinario?
18. I turni di lavoro possono durare più di 12 ore?
19. Sono presenti procedimenti disciplinari o sanzioni nei confronti del personale?
20. Sono presenti segnalazioni da parte del medico competente relativamente a situazioni di stress lavoro-correlato?
21. Sono state rilevate specifiche lamentele, da parte dei lavoratori, relative all'organizzazione, all'ambiente, alle condizioni o ad ogni altro aspetto correlabile all'attività lavorativa?
22. Esiste corrispondenza tra le mansioni dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti o necessari per svolgere quella mansione?
23. Si rilevano conflitti interpersonali all'interno dell'organizzazione?

effettuata la valutazione del rischio stress lavoro-correlato secondo le indicazioni procedurali e modellistiche definite nel presente documento di valutazione, risulta il seguente livello di rischio stress lavoro-correlato:

Esito fase 1°

DOCENTI

BASSO ≤ 25%	17%
MEDIO > 25% e ≤ 50%	
ALTO > 50%	

PERSONALE ATA

BASSO ≤ 25%	15%
MEDIO > 25% e ≤ 50%	
ALTO > 50%	

COLLABORATORI SCOLASTICI

BASSO ≤ 25%	18%
MEDIO > 25% e ≤ 50%	
ALTO > 50%	

Esito fase 2° (solo se necessaria)

BASSO ≤ 25%	_____
MEDIO > 25% e ≤ 50%	_____
ALTO > 50%	_____

L'esito finale della valutazione del rischio stress lavoro-correlato risulta essere il seguente:

DOCENTI

BASSO ≤ 25%	17%
MEDIO > 25% e ≤ 50%	
ALTO > 50%	

PERSONALE ATA

BASSO ≤ 25%	15%
MEDIO > 25% e ≤ 50%	
ALTO > 50%	

COLLABORATORI SCOLASTICI

BASSO ≤ 25%	18%
MEDIO > 25% e ≤ 50%	
ALTO > 50%	

10

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Il documento viene approvato da parte del Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi, Medico Competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

È soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

Il presente Documento di Valutazione dei Rischi è stato emesso con data certa come prescritto dall'articolo 28, comma 2, D.lgs. 81/2008.

La Data Certa è garantita tramite la sottoscrizione del documento medesimo da parte del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, del Medico Competente.

Figure	Nominativo	Firma
Datore di Lavoro	Dott.ssa Rosanna Rizzo	
RSPP	Ing. Gerardo Turano	
Supporto interno alla Sicurezza	Arch. Monica Corea	
Medico Competente	Dott. Pierluigi Coscarelli	
RLS	Sig. Salvatore Caira	